

BALANÇO SOCIAL

2025

Índice

1. Introdução	2
2. Organograma do Instituto de Desenvolvimento Empresarial, IP-RAM	3
3. Distribuição global dos recursos humanos	4
4. Estrutura etária dos recursos humanos	6
5. Estrutura de antiguidades	9
6. Estrutura habilitacional	11
8. Conclusões.....	15
9. Anexos	14

1. Introdução

O Balanço Social, instrumento de gestão fundamental dos recursos humanos dos serviços e organismos da Administração Pública, deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre de cada ano civil, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior, nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de dezembro.

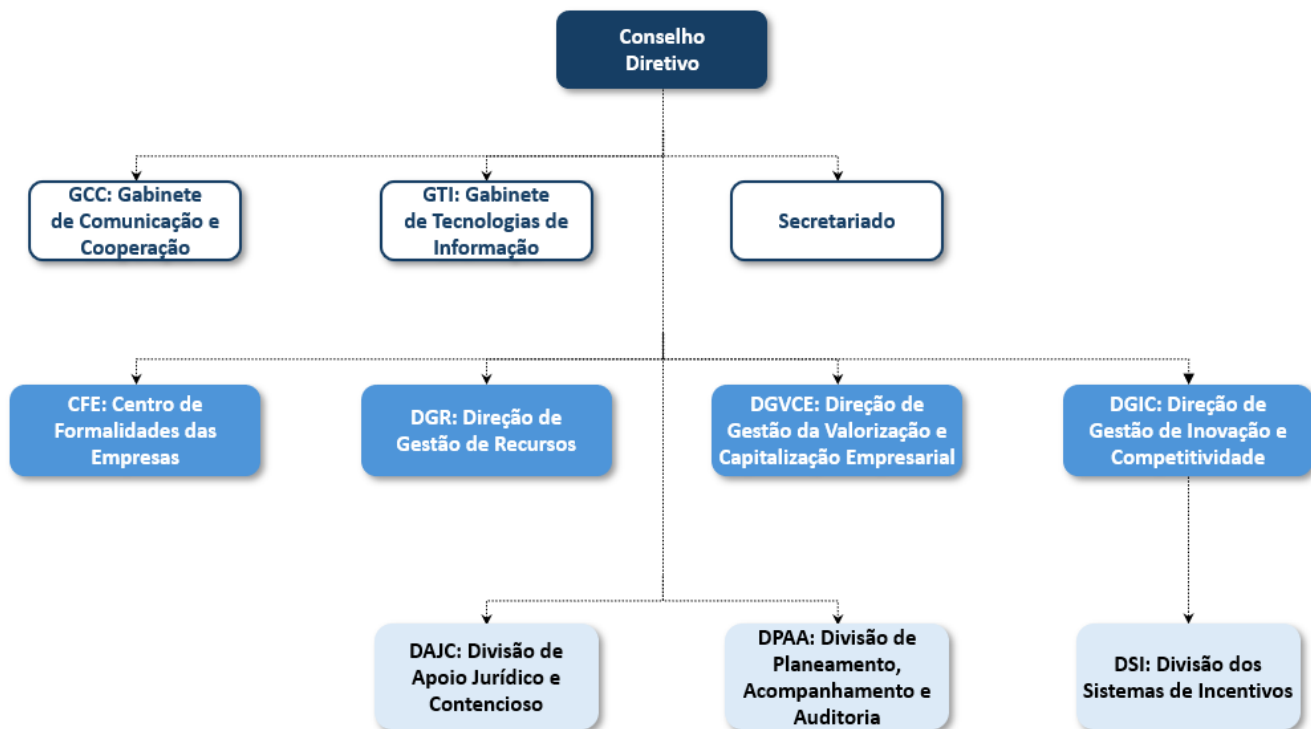
Após vários anos de aplicação do regime inicial, verificou-se a necessidade de proceder ao seu ajustamento no contexto regional, tendo o Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2023/M, de 10 de janeiro, vindo substituir o Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, com o objetivo de alargar o âmbito de reporte, passando a incluir não apenas os trabalhadores com vínculo de emprego público, mas também todos aqueles que exercem funções no setor público empresarial da RAM, independentemente da natureza do vínculo.

A recolha, organização e sistematização da informação constituem a base essencial de qualquer instrumento de gestão dos recursos humanos. Assim, a elaboração do Balanço Social do Instituto de Desenvolvimento Empresarial, IP-RAM, relativo ao ano de 2025, constitui uma ferramenta fundamental para a caracterização e análise da realidade humana da instituição, nomeadamente ao nível da estrutura etária, antiguidade, habilitações literárias e formação profissional dos seus trabalhadores.

A informação utilizada na elaboração deste Balanço Social foi recolhida e validada pela Direção de Gestão de Recursos (DGR), que dispõe dos dados necessários à construção dos quadros estatísticos e gráficos apresentados, com recurso às ferramentas do Microsoft 365 (Excel).

2. Organograma do Instituto de Desenvolvimento Empresarial, IP-RAM

De seguida, apresentamos a estrutura organizacional em vigor a 31 de dezembro de 2025:



Organograma do IDE, IP-RAM

3. Distribuião global dos recursos humanos

A 31 de dezembro de 2025, o quadro de pessoal do IDE, IP-RAM era composto por um total de 42 trabalhadores, dos quais 29 mulheres (69%) e 13 homens (31%).

O quadro seguinte apresenta a distribuião dos recursos humanos por gnero e de acordo com a carreira.

RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e Corpos especiais	Total
Total efectivos	H	5	6	0	1	1	13
	M	4	16	9	0	0	29
	T	9	22	9	1	1	42
Contrato de trabalho em funões pblicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H		6			1	7
	M		16	8			24
	T	0	22	8	0	1	31
Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H						0
	M			1			1
	T	0	0	1	0	0	1
Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	H						0
	M						0
	T	0	0	0	0	0	0
Comissão de serviço (al.c) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP e artigo 161.º do CT)	H	5					5
	M	4					4
	T	9	0	0	0	0	9
Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H						0
	M						0
	T	0	0	0	0	0	0
Cedência de interesse pblico (artigo 241.º da LTFP)	H				1		1
	M						0
	T	0	0	0	1	0	1
Outros	H						0
	M						0
	T	0	0	0	0	0	0
Total		9	22	9	1	1	42

Quadro I – Recursos humanos

A análise do quadro anterior permite aferir que dos 42 trabalhadores, 9 exercem funções de direção, 25 pertencem à carreira de técnico superior, 9 pertencem à carreira de assistente técnico, 1 pertence à carreira de assistente operacional e por fim 1 pertence à carreira especial.

O grupo profissional dominante é o dos técnicos superiores, com 52% dos trabalhadores, seguindo-se pelo pessoal dirigente e pelos assistentes técnicos, ambos com 21%. A carreira dos assistentes operacionais representa 2%, assim como a carreira especial, conforme se pode observar no gráfico seguinte:

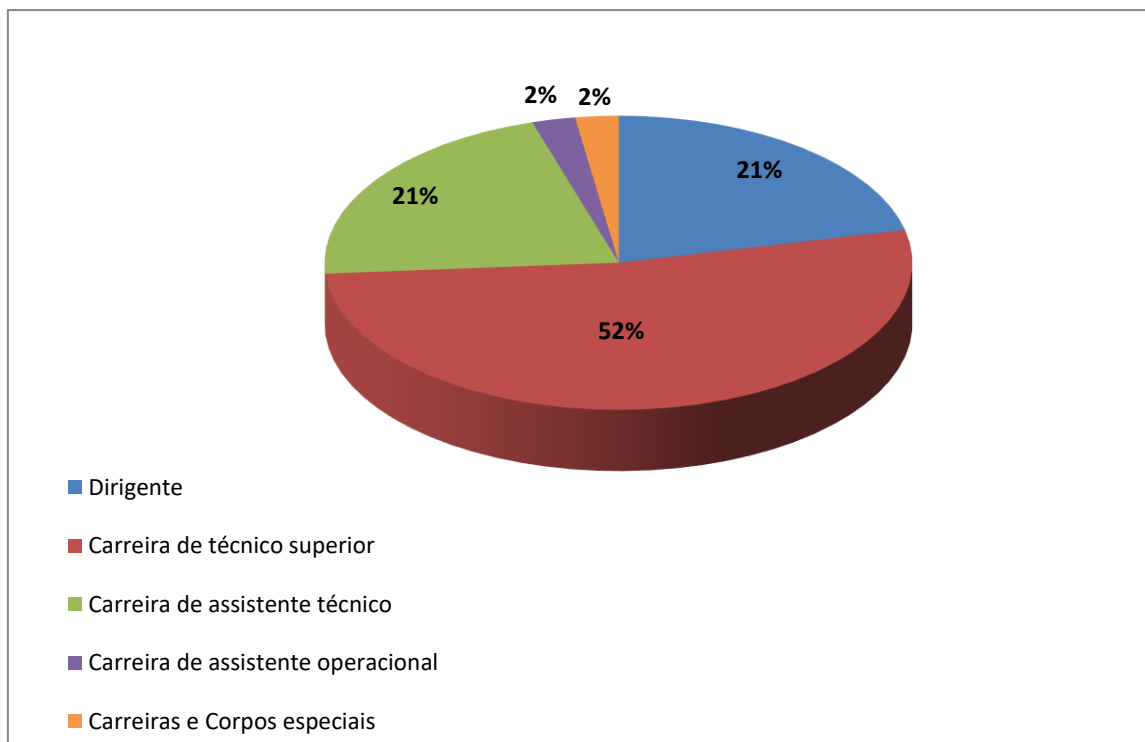


Gráfico 1 – Total dos efetivos por grupo profissional

4. Estrutura etária dos recursos humanos

Em 31 de dezembro de 2025, a média etária do pessoal afeto ao IDE, IP-RAM era de cerca de 43,2 anos, sendo ligeiramente inferior no sexo feminino (42,7 anos) e superior no sexo masculino (44,3 anos).

O gráfico seguinte apresenta o número de trabalhadores distribuídos por género e faixa etária:

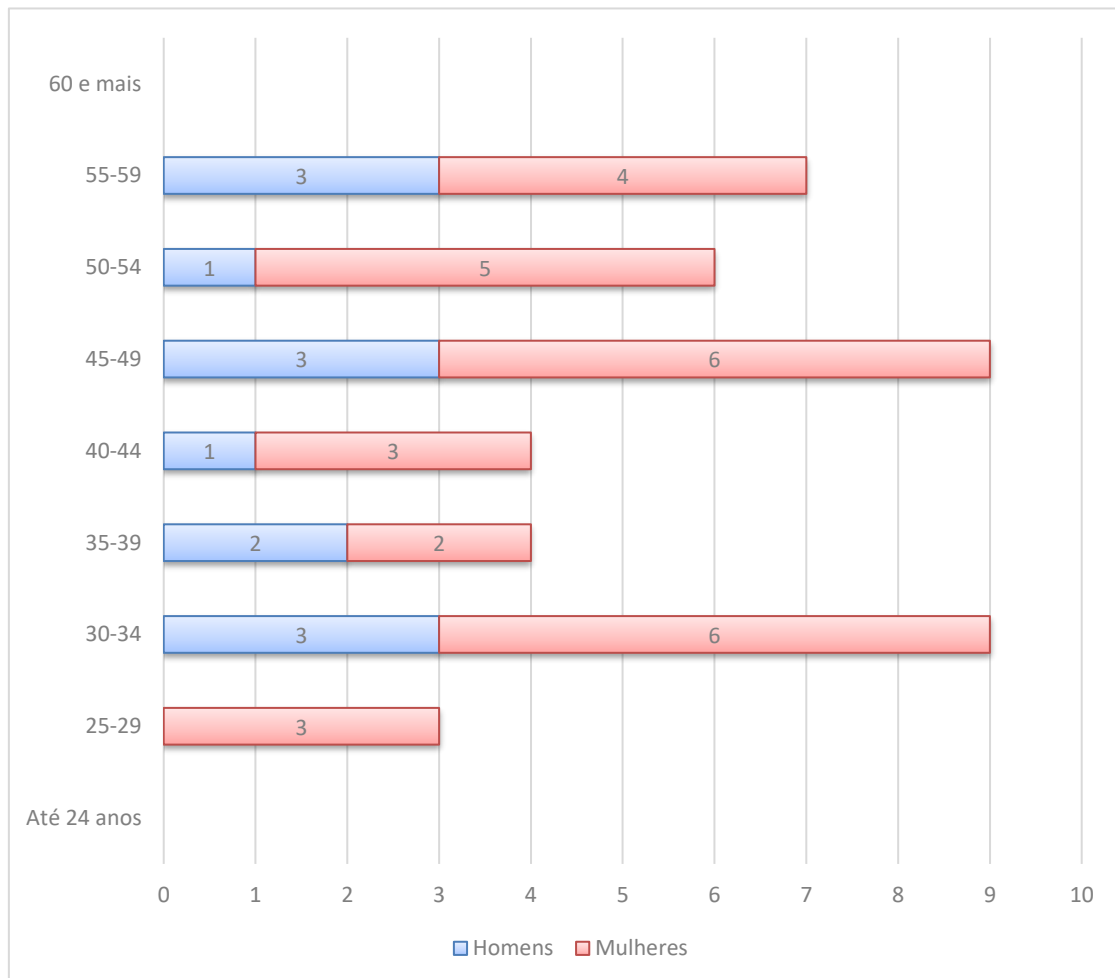


Gráfico II – Efetivos por escalão etário segundo o género

A análise do gráfico anterior permite aferir que as faixas etárias mais representadas são as dos 45-49 e dos 30-34 anos, cada uma com 9 trabalhadores, representando em conjunto 43% do total. Segue-se a faixa etária dos 55-59 anos, com 7 trabalhadores (17%), e a dos 50-54 anos, com 6 trabalhadores (14%).

O gráfico seguinte expõe em pormenor a distribuição do número de trabalhadores por carreira e por faixa etária:

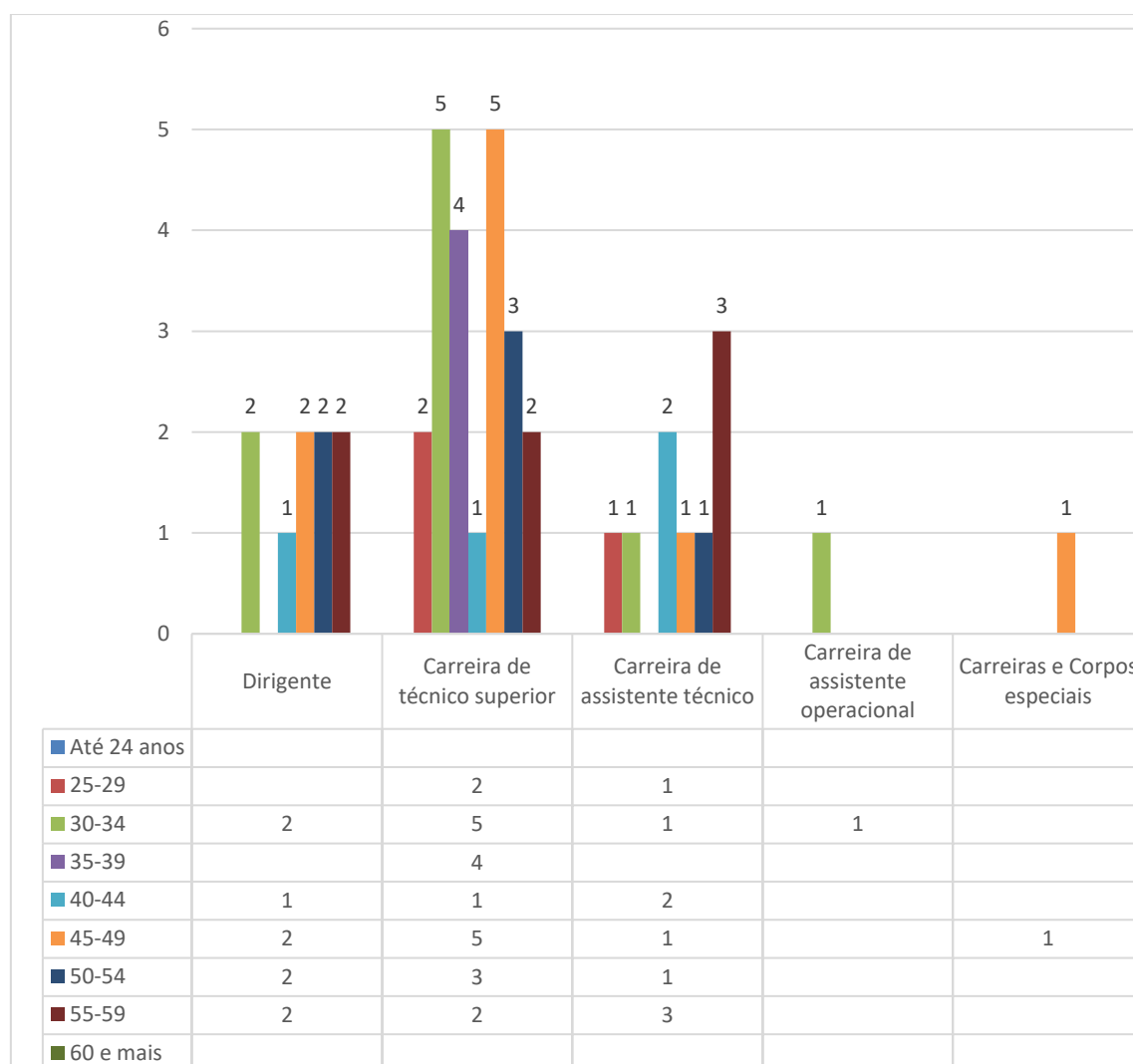


Gráfico III – Efetivos por escalão etário segundo a carreira

Quando se analisa a distribuição etária por grupo profissional, no gráfico, verifica-se que, na carreira de dirigente, 1 dos 9 dirigentes se enquadra na faixa etária dos 40-44 anos, enquanto que nas faixas etárias dos 30-34, 45-49, 50-54 e 55-59 anos se registam 2 dirigentes em cada uma. No que concerne à carreira de técnico superior, observa-se que as faixas etárias dos 30-34 e dos 45-49 anos concentram 5 trabalhadores em cada, representando, em conjunto, 45% do total desta carreira. Segue-se a faixa dos 35-39 anos, com 4 trabalhadores (18%), e a dos 50-54 anos, com 3 trabalhadores (14%). As faixas etárias dos 25-29 e dos 55-59 anos integram 2 trabalhadores em cada (9%), sendo a faixa dos 40-44 anos a menos representativa, com 1 trabalhador (5%).

A carreira de assistente técnico apresenta uma distribuição etária mais dispersa, destacando-se, ainda assim, a faixa dos 55-59 anos, com 3 trabalhadores (33% do total da carreira). Por último os trabalhadores pertencentes às carreiras de assistente operacional e carreira especial enquadram-se nas faixas etárias dos 30-34 anos e 45-49 anos, respetivamente.

Quando analisamos a relação entre a estrutura etária dos trabalhadores do IDE, IP-RAM e as suas habilitações literárias, verifica-se que 31 trabalhadores possuem habilitação média ou superior (bacharelato, licenciatura ou mestrado), sendo que cerca de 52% destes se concentram nas faixas etárias dos 45 aos 59 anos. Os trabalhadores com o 12.º ano de escolaridade, num total de 10, representam 24% do total, distribuindo-se igualmente entre as faixas etárias dos 25-39 anos e os 40-59 anos. O único trabalhador com o 9.º ano de escolaridade enquadra-se na faixa etária dos 55 aos 59 anos.

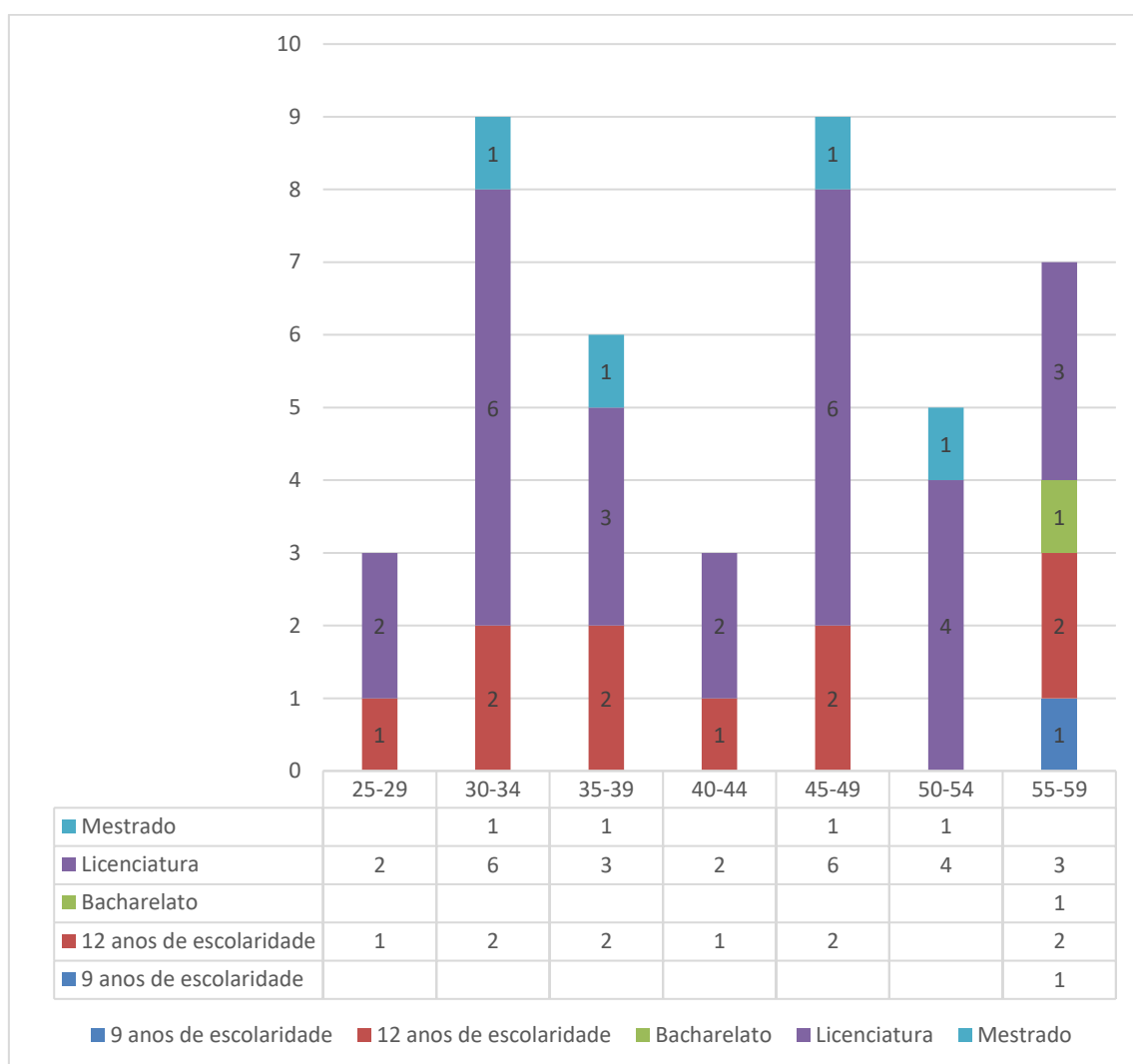


Gráfico IV – Efetivos por escalão etário segundo as habilitações

5. Estrutura de antiguidades

Em 31 de dezembro de 2025, a média da antiguidade dos trabalhadores do IDE, IP-RAM era de 12 anos, sendo superior no sexo masculino (13,7) e inferior no sexo feminino (11,3 anos).

O quadro seguinte apresenta a antiguidade dos trabalhadores distribuídos por género:

ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e Corpos especiais	Total
Até 5 anos	3	10	13		9	3	1		13
5-9	3	8	11	2	8	1			11
10-14	2		2	1	1				2
15-19		1	1						0
20-24	2	7	9	2	4	3			9
25-29	3	2	5	4				1	5
30-35		1	1			1			1
Mais de 36			0						0
Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} =$								12,05
Nível médio de antiguidade masculino =									13,69
Nível médio de antiguidade feminino =									11,31

Quadro II – Antiguidade dos recursos humanos por género

O quadro anterior permite aferir que 31% dos trabalhadores possuem até 5 anos de antiguidade (13 trabalhadores), dos quais 10 são mulheres e 3 são homens, enquanto 36% dos trabalhadores apresentam mais de 15 anos de antiguidade.

Quando analisada a antiguidade por carreira, constata-se que, na carreira de dirigente, a faixa de antiguidade mais representativa é a dos 25 a 29 anos, na qual se enquadram 4 dirigentes. Seguidamente, e com igual expressão, surgem as faixas de antiguidades entre 5 a 9 anos e dos 20 a 24 anos, cada uma com 2 dirigentes, representando em conjunto 44% do total desta carreira. Regista-se ainda a existência de 1 dirigente com antiguidade compreendida entre os 10 e os 14 anos.

Ao nível da carreira de técnico superior, observa-se que todos os trabalhadores apresentam 24 ou menos anos de antiguidade, verificando-se uma maior concentração na faixa de 5 anos de antiguidade, que representa 41% do total desta carreira, resultado das últimas contratações.

Relativamente à carreira de assistente técnico, a antiguidade encontra-se distribuída de forma equilibrada, com 3 trabalhadores na faixa dos 20 a 24 anos e 3 trabalhadores com até 5 anos de antiguidade, representando cada uma destas faixas a 37,5% do total da carreira. Os 2 trabalhadores restantes, enquadram-se, respetivamente, nas faixas de antiguidade dos 5 a 9 anos e dos 30 a 35 anos.

Por último, os trabalhadores pertencentes às carreiras de assistente operacional e carreira especial apresentam, respetivamente, até 5 anos de antiguidade e entre 25 e 29 anos de antiguidade.

6. Estrutura habilitacional

Em 31 de dezembro de 2025, a estrutura habilitacional do pessoal afeto ao IDE, IP-RAM era a representada no gráfico seguinte:

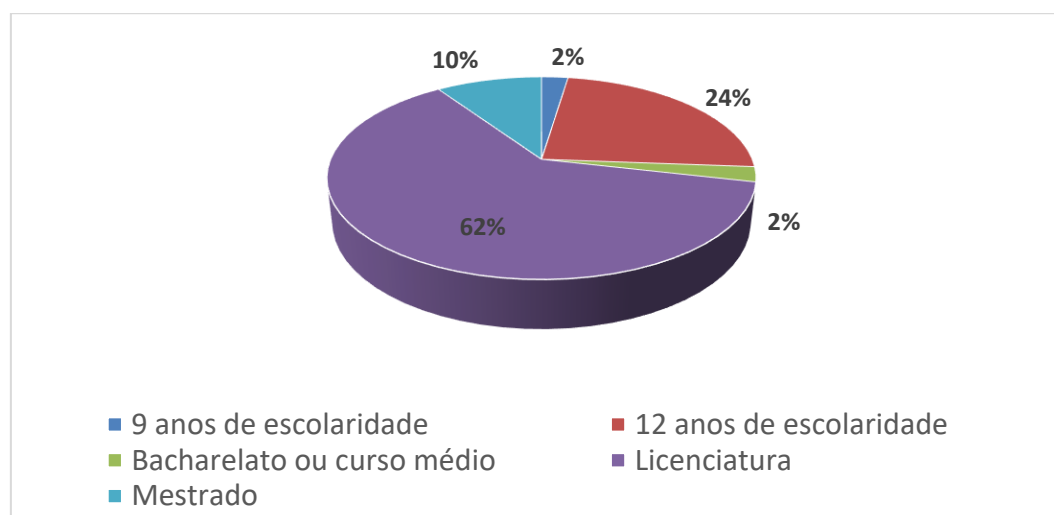


Gráfico V – Habilitações literárias dos efetivos

A análise do gráfico anterior evidência que 72% dos trabalhadores possuíam habilitações literárias iguais ou superiores à licenciatura (licenciatura e mestrado), refletindo um elevado nível de qualificação académica do quadro de pessoal. Os trabalhadores com o 12.º ano de escolaridade representam 24% do total, enquanto as habilitações correspondentes ao bacharelato e ao 9.º ano de escolaridade assumem um valores residual, correspondendo a 2% cada da estrutura global.

O gráfico seguinte apresenta em pormenor a distribuição das habilitações literárias por género:

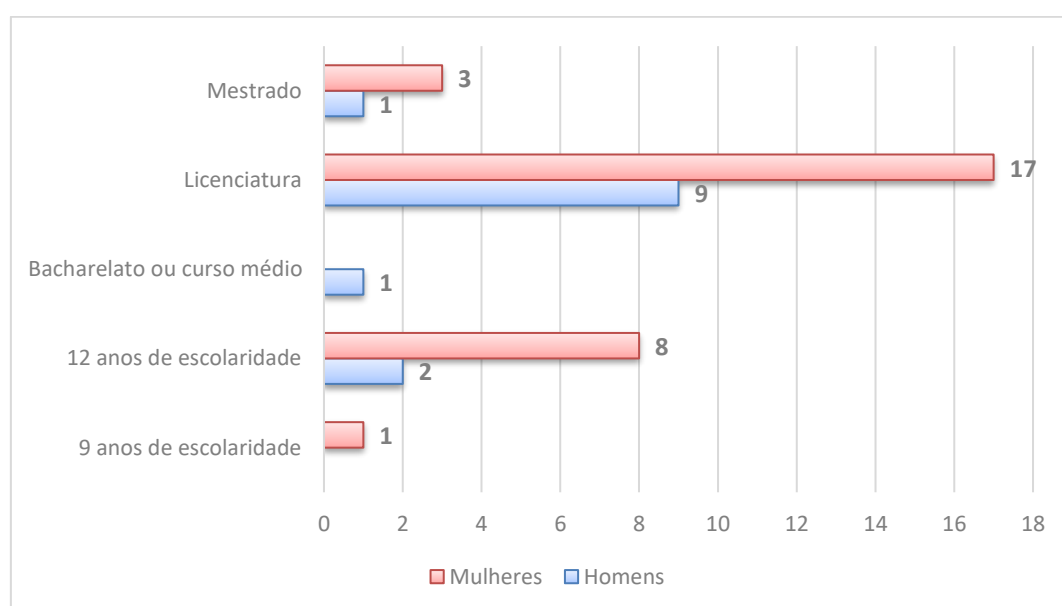


Gráfico VI – Habilitações literárias dos efetivos por género

Quando analisada a estrutura habilitacional por gnero, verifica-se que 9 homens e 17 mulheres possuem habilitao ao nvel da licenciatura. Relativamente ao grau de mestrado, identificam-se 3 trabalhadoras e 1 trabalhador com esta qualificao. No que respeita ao ensino secundrio, observa-se igualmente uma maior representatividade do sexo feminino, com 8 mulheres face a 2 homens.

Ao relacionarmos as habilitaes literrias com a carreira em que os trabalhadores exercem funes, conclui-se que as carreiras de dirigente e de tcnico superior so desempenhadas, quase na totalidade, por trabalhadores com habilitaes iguais ou superiores a licenciatura, existindo apenas um efetivo com bacharelato. Por sua vez, as carreiras de assistente tcnico, assistente operacional e carreira especial so exercidas por trabalhadores com habilitaes iguais ou inferiores ao 12.º ano de escolaridade, refletindo o nvel de qualificao habitualmente exigido para o desempenho destas funes.

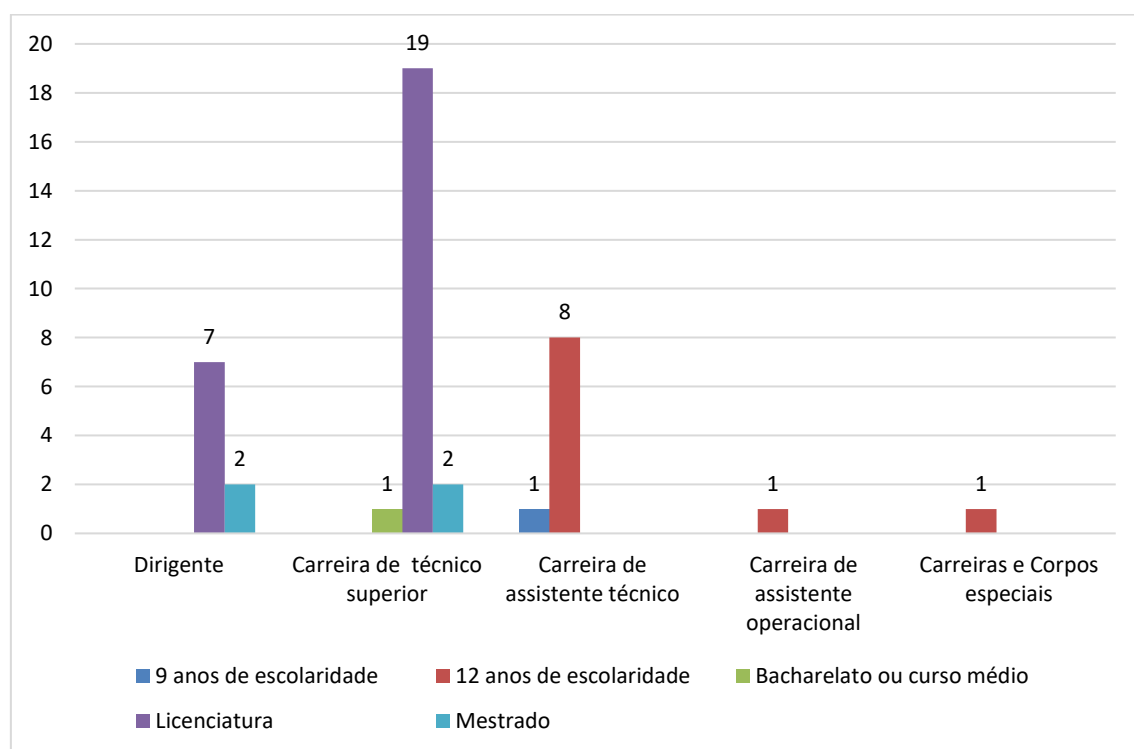


Gráfico VII – Habilitaes literrias dos efetivos por carreira

Quando se compara a antiguidade em funes com as habilitaes literrias, verifica-se que o escalao mais representativo o de at 5 anos de antiguidade, no qual se enquadram 9 trabalhadores com licenciatura e 4 trabalhadores com o ensino secundrio. O segundo escalao mais expressivo corresponde aos 5 a 9 anos de antiguidade, onde se encontram 2 efetivos com mestrado, 8 licenciados e 1 trabalhador com o 12.º ano de escolaridade.

O grfico seguinte exibe, em pormenor, a estrutura habilitacional por antiguidade em funes dos trabalhadores do IDE, IP-RAM:

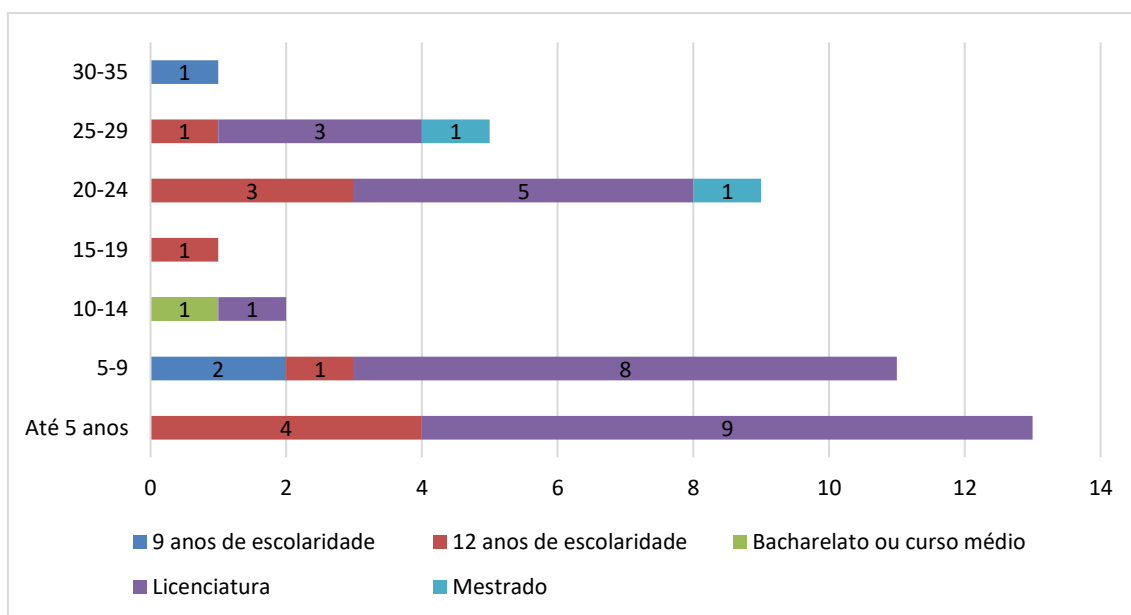


Gráfico VIII – Habilitações literárias dos efetivos por antiguidade

7. Formação Profissional

O IDE, IP-RAM assegura a adequada formação profissional dos seus trabalhadores, promovendo o desenvolvimento pessoal e a atualização dos conhecimentos técnicos necessários ao seu bom desempenho profissional. Em 2025 verificaram-se 54 participações em 50 ações de formação, num total de 383,5 horas. A taxa média de formação por trabalhador foi de 9 horas anuais. As ações realizadas incidiram sobretudo em ferramentas digitais, gestão e administração e direito, áreas importantes para as necessidades operacionais deste instituto. Observa-se uma tendência de reforço da atividade formativa face ao ano anterior, confirmando o compromisso contínuo do IDE, IP-RAM com a qualificação dos seus recursos humanos.

O quadro seguinte apresenta a distribuição do número de ações de formação e da respetiva duração em horas, por categoria profissional:

Categoria	Nº de Ações de Formação	Duração em horas
Dirigentes	16	142
Técnico Superior	22	145
Assistente Técnico	10	58
Carreira Especial	2	38,5
Total	50	383,5

Quadro II – Formação Profissional

8. Conclusões

A 31 de dezembro de 2025, o quadro de pessoal do IDE, IP-RAM era composto por 42 trabalhadores, maioritariamente do sexo feminino. Verifica-se uma estrutura etária equilibrada, com predominância entre os 30 e os 59 anos, e uma média etária de 43 anos.

Dos 42 trabalhadores, 9 exerciam funções de direção, 22 integravam a carreira de técnico superior, 9 pertenciam à carreira de assistente técnico, 1 à carreira de assistente operacional e 1 à carreira especial.

No que respeita à antiguidade, a média do tempo de serviço era de 12 anos, revelando uma equipa experiente.

Relativamente à estrutura habilitacional, verifica-se que 72% dos trabalhadores possuem habilitações iguais ou superiores à licenciatura (licenciatura e mestrado), evidenciando um quadro de elevada qualificação académica.

No domínio da formação, o ano de 2025 registou um reforço significativo da atividade formativa, com uma média de 9 horas de formação por colaborador, alinhada com as necessidades da instituição.

O Balanço Social de 2025 permite, assim, uma visão global e atualizada da realidade dos recursos humanos do IDE, IP-RAM, constituindo um instrumento fundamental para o planeamento e a tomada de decisão estratégica.

9. Anexos

RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Total efectivos	H	5	6	0	1	0	1	0	0	0	0	13
	M	4	16	9	0	0	0	0	0	0	0	29
	T	9	22	9	1	0	1	0	0	0	0	42
Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H		6				1					7
	M		16	8								24
	T	0	22	8	0	0	1	0	0	0	0	31
Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H											0
	M			1								1
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Comissão de serviço (al.c) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP e artigo 161.º do CT)	H	5										5
	M	4										4
	T	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cedência de interesse público (artigo 241.º da LTFP)	H				1							1
	M											0
	T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Outros	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		9	22	9	1	0	1	0	0	0	0	42

ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
Até 24 anos			0
25-29		3	3
30-34	3	6	9
35-39	2	2	4
40-44	1	3	4
45-49	3	6	9
50-54	1	5	6
55-59	3	4	7
60-64			0
65-69			0
70 e mais			0
Nível médio etário:	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}} =$		43,21
Nível médio etário masculino =			44,31
Nível médio etário feminino =			42,72

ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Até 5 anos	3	10	13		9	3	1							13
5-9	3	8	11	2	8	1								11
10-14	2		2	1	1									2
15-19		1	1											0
20-24	2	7	9	2	4	3								9
25-29	3	2	5	4					1					5
30-35		1	1			1								1
Mais de 36			0											0
Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} =$													12,05
Nível médio de antiguidade masculino =														13,69
Nível médio de antiguidade feminino =														11,31

ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
Até 4 anos de escolaridade			0	0%
6 anos de escolaridade			0	0%
9 anos de escolaridade		1	1	2%
11 anos de escolaridade			0	0%
12 anos de escolaridade	2	8	10	24%
Bacharelato ou curso médio	1		1	2%
Licenciatura	9	17	26	62%
Mestrado	1	3	4	10%
Doutoramento			0	0%

Categoria	Formações	Duração/horas	Quantidade Colaboradores
Dirigente	Ferramentas Digitais		
	Cibersegurança para Dirigentes Intermédios na Administração Pública Regional	3,5	3
	Chat GPT para contabilistas.	4	1
	Excel avançado.	8	1
	Cultura de cibersegurança e Proteção de Dados nas Organizações, na era da IA	3,5	1
	APD: Armanezar e organizar informação digital: 1.4	8	1
	APD: Aprender a avaliar conteúdos na internet: 1.3	6	1
	APD: Pesquisar dados, informação e conteúdos digitais: 1.2	6	1
	APD: Utilizar dispositivos com acesso à internet: 1.1	5	1
	Microsoft Forms e Lists	15	1
	Contabilidade e Fiscalidade		
	Encerramento de Contas 2024.	8	1
	Orçamento do Estado 2025.	8	1
	IRS - preenchimento da declaração modelo 3	8	1
	Principais erros de auditorias, impactos e medidas mitigadoras	6	1
	Desenvolvimento Pessoal		
	Boas Práticas segundo o novo Estatuto.	7	1
	Direito		
	Curso de Formação Profissional de Roteiro de Capacitação em Auxílios de Estado	9	2
Assistente Técnico	Gestão e Administração		
	Academia PRR - Sistemas de Informação do PRR	21	1
	Ferramentas Digitais		
	Cibersegurança: Trabalhar de Forma Segura na Era Digital	6	1
	Conteúdos Digitais: Guardar e Organizar Ficheiros	6	1
	Ferramentas de produtividade digital	3	1
	Introdução à Inteligência Artificial	3	1
	Cibersegurança: Trabalhar de Forma Segura na Era Digital	6	1
	Quero Ser Digital	2	1
	Conteúdos Digitais: Guardar e Organizar Ficheiros	6	1
	Cibersegurança: Trabalhar de Forma Segura na Era Digital	6	1
	Outlook	15	1
	Direito		
	Portal Base - Contratos Públicos Online	5	1

Técnico Superior	Ferramentas Digitais		
	Conteúdos Digitais: Guardar e Organizar Ficheiros	6	1
	Cibersegurança: Trabalhar de Forma Segura na Era Digital	6	1
	Competências Digitais em Informática: Microsoft Word	6	1
	Competências Digitais em Informática Microsoft Excel	6	1
	Competências Digitais em Informática Power BI	6	1
	Competências Digitais em Informática Microsoft Outlook	6	1
	Competências Digitais em Informática Microsoft PowerPoint	6	1
	Acessibilidade Web Criar Conteúdos para Todos	6	1
	Introdução à Inteligência Artificial	6	1
	Colaboração e Partilha de Informação no Teams	6	1
	Inteligência Artificial para contabilistas	7	1
	Chat GPT para contabilistas	4	1
	Cibersegurança: Trabalhar de Forma Segura na Era Digital	6	1
	Conteúdos Digitais: Guardar e Organizar Ficheiros	6	1
	Direito		
	Regime jurídico-laboral da Administração Pública - especificidades ao nível do processamento salarial	8	2
	Honorários no SADT: o que muda?	4	1
	IA na Advocacia: casos de uso	2	1
	Gestão e Administração		
	RGPD para Cidadãos Atentos	3	1
	Implementação do RGPD e Segurança da informação	6	1
	Os meios de defesa perante a Segurança Social	3	1
	Academia PRR - Sistemas de Informação do PRR	21	1
	Contabilidade e Fiscalidade		
	NCRF 21 - Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes	7	1
Carreira Especial	Ferramentas Digitais		
	Cibersegurança para Dirigentes Intermédios na Administração Pública Regional	4	1
	Formação para Responsável de (Ciber)Segurança	35	1